

Europäische Zielvorgabe ist bis 2020 ein Frauenanteil in Führungsetagen von 40 Prozent¹

Matthias Petschke

Leiter der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, Berlin

Sehr geehrte Frau Pidal, sehr geehrte Frau Künast, sehr geehrte Frau Bär, sehr geehrte Kollegin Frau Bankier, liebe Frau Hofmann, sehr geehrte Damen und Herren!

Ich begrüße Sie herzlich im Europäischen Haus. Wir bemühen uns, dieses Haus zu öffnen für Veranstaltungen mit Kooperationspartnern. Wir freuen uns, dass wir Sie heute hier zu Gast haben zu einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem Deutschen Juristinnenbund, zu einem Thema, mit dem wir uns nicht nur gerne beschäftigen, weil wir es für ganz zentral halten, sondern weil wir wissen, dass diese Auffassung auch von der Kommission in Brüssel geteilt wird. Die Europäische Kommission erachtet dieses Thema für prioritär und schenkt ihm besondere Aufmerksamkeit. Frauen sind nach wie vor signifikant unterrepräsentiert, sowohl auf der Geschäftsleitungsebene als auch an der Spitze börsennotierter Unternehmen in Europa. Fortschritte waren in diesem Rahmen in den zurückliegenden Jahren trotz beginnenden öffentlichen Druckes kaum wahrnehmbar. Und das ungeachtet der Tatsache, dass 60 Prozent der Hochschulabsolventen mittlerweile Frauen sind, dass Frauen also überproportional akademisch qualifiziert sind. Diese akademischen Qualifikationen von Frauen spiegeln sich nicht auf dem Arbeitsmarkt wider, schon gar nicht in den Chefetagen unserer Unternehmen. Das ist in Europa so; es ist in ganz besonderem Maße aber auch eben in Deutschland so. Und so, wie wir in Deutschland auf manches politische Achievement besonders stolz sind und uns darüber freuen, dass wir in der gegenwärtigen Krise so gut dastehen, und uns hier immer wieder auch auf die Schulter klopfen, so sehr würde es uns meines Erachtens gut anstehen, wenn wir in all den Bereichen, in denen wir Defizite haben, auch über die Grenze schauen und feststellen, dass in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen auch das eine oder andere in europäischen Nachbarländern besser läuft als bei uns. Wir können das eine oder andere auch von unseren Nachbarn lernen. Ich denke zum Beispiel an andere, etwas anders gelagerte, aber vielleicht doch im selben Politikfeld anzusiedelnde Themenstellungen wie Kinderbetreuungsquoten und ähnliches. Ich glaube, wir haben gerade im Westen, in Frankreich, in Belgien, Realitäten, und auch in Nordeuropa, von denen wir sehr viel lernen können.

In Deutschland haben wir hinsichtlich der uns heute interessierenden Thematik eine Diskussion über die Einführung einer Quote. Wir erinnern uns, dass erst vor Kurzem, im Oktober, ein Spitzentreffen der größten deutschen Unternehmen mit der Politik stattfand und dass es in diesem Bereich einen

seit Monaten schwelenden Konflikt gibt, zwischen den zuständigen Ministerien hier und insbesondere natürlich auch zwischen den zuständigen Ministerinnen. Sie alle haben das bestens präsent und ich brauche nicht im Detail darauf einzugehen: Frau *von der Leyen* ist für eine strikte Quotenregelung, Frau *Schröder* sieht das anders. Sowohl die Kanzlerin als auch die Justizministerin bevorzugen scheinbar eine freiwillige Lösung und aus Sicht der Arbeitsministerin spielen die Unternehmen offenbar auf Zeit. Eine freiwillige Selbstverpflichtung gibt es nämlich bereits seit zehn Jahren, aber passiert ist in diesen Jahren zu wenig. Kritiker führen gerne an, eine strikte Quote wäre in deutschen Unternehmen so leicht gar nicht umzusetzen; in technischen Berufen gebe es nach wie vor deutlich weniger Frauen als Männer; man habe schlicht nicht genug kompetente Kandidatinnen. Ist das wirklich so? Warum haben dann offensichtlich Branchen, in denen besonders viele Frauen beschäftigt sind, oft reine Männerführungsriege? Warum steigen die Frauen dort nicht in Führungsetagen auf? Ich habe neulich Frau Vizepräsidentin *Reding* zu einer Veranstaltung begleiten dürfen, die hier von der Bertelsmann-Stiftung organisiert worden war und habe im Rahmen dieser Veranstaltung gelernt, dass es offenbar auch eine Korrelation gibt zwischen dem Unternehmenserfolg und der Repräsentanz von Frauen auf den Chefetagen. Und Frau *Reding* hat das zum Anlass genommen, um an die anwesenden Unternehmensvertreter zu appellieren, nicht nur im Hinblick auf das hehre Ziel der Gleichberechtigung, sondern auch im Hinblick auf das konkrete Ziel ihrer eigenen Firmeninteressen sicherzustellen, dass Frauen im Management ihrer Häuser eine größere Rolle spielen, weil dies, so zeigen diese Studien, offenbar gut ist für den wirtschaftlichen Erfolg der betroffenen Unternehmen.

Noch einige Worte, wenn wir schon Frau *Reding* und ihre Rolle innerhalb der Kommission angesprochen haben, zu Europa. In der EU-Strategie 2020 hat die Kommission das Ziel formuliert, das im Übrigen dann durch die Beschlüsse im Ministerrat zu einem europäischen Ziel geworden ist, bis zum Jahr 2020 in Europa eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent zu erreichen. Dieses Ziel wird generell ohne mehr Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt nicht zu erreichen sein. Im Augenblick haben wir eine Beschäftigungsrate von 62 Prozent bei Frauen und um die 75 Prozent bei Männern. Das macht deutlich, wo hier das Potenzial liegt und was insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen erfolgen muss, damit wir tatsächlich dann diesen 75-Prozent-Durchschnitt erreichen können. Das Potenzial der Frauen zu nutzen ist aber nicht allein wichtig für die Gleichberechtigung. Diese,

¹ Der Vortrag wurde gehalten im Rahmen der Veranstaltung „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung, Präsentation der Ergebnisse 2011“ am 16.11.2011 im Europäischen Haus, Berlin.

im Übrigen, ist ein europäischer Grundwert, seit Geltung der Römischen Verträge 1957 europarechtlich verbrieft und seitdem Gegenstand der europäischen Politik, aber insbesondere auch der europäischen Rechtsprechung, der Rechtsprechung durch den Europäischen Gerichtshof, der hier vieles auch ganz konkret in Bewegung gebracht hat; im Vertrag von Rom verankert seit 1957. Es ist aber neben dieser Eigenschaft als Rechtsgrundsatz und Rechtsprinzip, wie bereits angedeutet, auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Und diese Notwendigkeit gilt nicht nur für die Beschäftigung in der Breite: Sie gilt auch für Spitzenjobs. Ich komme zu einem zweiten Bereich, der neulich in Präsenz von Frau *Reding* auf diesem Bertelsmann-Symposium angesprochen wurde, nämlich die Vorbildwirkung von Frauen, das Setzen von Vorbildern. Von Leitbildern, auch für junge Frauen, die in Unternehmen arbeiten und die dort durch die Präsenz von Frauen auf dem Top-Niveau, im Top-Management, vor Augen geführt bekommen, dass das möglich ist, dass es erstrebenswert ist. Daneben gibt es natürlich noch viele andere Aspekte, die mit bedacht werden müssen, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das gilt im Übrigen aber für Frauen genauso wie für Männer. Die Vorbild-Wirkung, die hier durch mehr Frauen in Spitzenpositionen erreicht werden kann, ist eine wichtige Facette, die zu bedenken ist. Das ist vielfach für die nachwachsende Generation die Inspiration; die nachwachsende Generation muss Vorbildern nacheifern können. Frau *Reding* ist Vizepräsidentin der Kommission – sie hat ein sachliches Portefeuille und dazu gehört die Gleichstellung der Geschlechter – und hat im März dieses Jahres eindringlich an die Chefs der europäischen Konzerne appelliert, ihren Frauenanteil auf den Führungseta-

gen zu erhöhen und sich als ersten Schritt zunächst einmal selbst zu verpflichten. Zielvorgabe ist es, bis 2020 einen Anteil von 40 Prozent zu erreichen. Schon im März des kommenden Jahres, so hat sie angekündigt, wird sie prüfen, was bis dahin passiert ist und ob das ausreichend ist. Sie hat außerdem gesetzliche Regelungen angekündigt, sollten die Selbstverpflichtungen nicht zeitnah zum Erfolg führen. Frau *Bankier* wird das sicherlich im Einzelnen auch noch ausführen. Wir hatten vor wenigen Monaten hier im Hause eine Veranstaltung zu dem Thema mit Vizepräsidentin *Reding* und mit Frau *von der Leyen* und beide haben ihre Positionen in diesem Rahmen noch einmal klargemacht.

Heute soll nicht nur die Diskussion allgemein im Mittelpunkt stehen, sondern auch die Präsentation der Studie des Juristinnenbundes. Der Deutsche Juristinnenbund stellt die in dieser Studie zusammengefassten Ergebnisse von 2011 eines sehr interessanten Projektes vor, das deutsche Unternehmen unter die Lupe nimmt und untersucht, inwieweit deren Bemühungen überhaupt erkennbar sind, den Frauenanteil auf der Führungsebene zu erhöhen. Schönen Dank, dass Sie diese Initiative ergriffen haben! Ich glaube, das ist ein sehr wertvoller Beitrag zu einer sachlichen und auch fundierten Diskussion. Wir freuen uns, dieses Projekt hier im Rahmen dieser gemeinsamen Veranstaltung vorstellen zu können und mit Ihnen gemeinsam zu diskutieren. Und damit würde ich mein kleines Grußwort zum Abschluss bringen und an meine Kollegin übergeben. Liebe Frau *Bankier*, schönen Dank, dass Sie heute aus Brüssel hier eingetroffen sind! Sie werden sicherlich noch sehr viel mehr Substanz beitragen können als ich mit diesen wenigen Worten. Besten Dank!

Frauenanteil in Führungspositionen: Fakten und Daten aus europäischer Perspektive¹

Dr. Daniela Bankier

Head of Unit „Gleichstellung von Frauen und Männern“, Generaldirektion Justiz, Europäische Kommission, Brüssel

Sehr geehrte Mitglieder des Deutschen Bundestages, sehr geehrter Herr *Petschke*, sehr geehrte Frau *Pisal*, sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Zunächst einmal vielen Dank für den freundlichen Empfang und vielen Dank der Vertretung der Europäischen Kommission und dem Deutschen Juristinnenbund für diese Veranstaltung heute und dafür, dass Sie mir Gelegenheit geben, zum Thema Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft aus europäischer Perspektive zu sprechen. Ich möchte Ihnen in meinem kurzen Impulsreferat einige Fakten und Daten zu diesem Thema aus einer europäischen Perspektive anbieten und möchte damit unsere Diskussion über die wirksamsten Instrumente zur Förderung und zur Sicherstellung einer ausgewogene-

nen Präsenz von Männern und Frauen in Führungspositionen einleiten.

Ich beginne mit einer Zahl, die Herr *Petschke* schon erwähnt hat, und das ist der Anteil von Frauen unter den Hochschulabsolventen in Europa. Dieser liegt heute in Europa bei 60 Prozent. Ich will mit dieser Zahl unterstreichen, dass es sich hier um eine ganz wichtige Talentreserve in Europa handelt, die es zu nutzen gilt. Frauen sind angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels in Europa eine wichtige Human Resource. Das klingt ein bisschen profan, weil wir richtigerweise gewohnt sind, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen als Grundrecht zu sehen. Aber ich finde es auch wichtig, auf die wirtschaftlichen Nutzen von mehr Gleichstellung hinzuweisen, auf die wirtschaftlichen

¹ Der Vortrag wurde gehalten im Rahmen der Veranstaltung „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung, Präsentation der Ergebnisse 2011“ am 16.11.2011 im Europäischen Haus, Berlin.